

Hizmet İçi Eğitimde Türk Kütüphaneciler Derneği'nin (TKD) Rolü

The Role of Turkish Librarians' Association (TLA) in In-service Training

Ömer Dalkıran*

Öz

Teknolojik gelişmeler kütüphanecilik alanındaki hizmetlerde değişikliklere yol açarken yeni yöntemler ve uygulamaları da ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, kütüphanecilerin mesleki eğitiminin çalışma yaşamında görevlerini yürütebilmeleri için yetersiz kalmasına neden olmakta ve hizmet içi eğitim gereksinimini doğurmaktadır. Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD) kuruluşundan bu yana kütüphanecilerin hizmet içi eğitimi için birçok faaliyet gerçekleştirmiştir. Çalışmada hizmet içi eğitim kavramı üzerinde durularak kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerine değinilmiştir. Ayrıca TKD'nin kütüphanecilerin hizmet içi eğitimi için gerçekleştirdiği faaliyetler üzerinde kısaca durulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Hizmet içi eğitim; kütüphaneciler; Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD).

Abstract

As technological advances have led to changes in services in the field of librarianship, it has revealed new methods and applications. This situation, leads to inadequate professional training of librarians in order to carry out their duties at work and gives rise the need for in-service training. Turkish Librarians' Association since the establishment have organized many activities in order to the in-service training for librarians. In the study with emphasis on the concept of in-service training, in-service training needs of librarians has been mentioned. In addition, we briefly focused on the in-service training activities for librarians carried out by the Turkish Librarians' Association.

Keywords: In-service training; librarians; Turkish Librarians' Association (TLA).

Giriş

Günlük hayatta yaşam boyu öğrenme/eğitim, sürekli eğitim, beşikten mezara kadar eğitim gibi ifadeler sıklıkla kullanılmaktadır. Kuşkusuz bu durum toplumda eğitime atfedilen önemi göstermektedir. En genel biçimde “insanları belirli amaçlara göre yetiştirme süreci” olarak tanımlanabilecek eğitim, tarih boyunca insanlar için en önemli olgulardan biri olmuştur. Eğitim, en temel bilgilerden ileri düzey bilimsel ve teknolojik gelişmelere ulaşmada kilit bir rol üstlenmektedir. Herhangi bir şekilde üretilen veya ortaya çıkarılan bilgi, bireylere -hangi biçimi olursa olsun eğitim yoluyla kazandırılabilir. Eğitimli bir birey hayatında doğru ve yanlış ayırt edebilecek, bilgisini kullanarak kendisi için en yararlı işleri en kısa zamanda yapabilecek ve kazandıklarıyla iyi bir yaşam sürebilecektir. Ayrıca, eğitimli bireylerden oluşan bir ulusun bilimde, teknolojiye, sanatta vb. her alanda gelişeceği; maddi ve manevi refah düzeyini yükselteceği açıktır. Bu açıdan eğitimli insan gücü “ulusların zenginliğinin anahtarı” olarak görülmektedir.

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler hayatın her alanını şekillendirmekte, bazı yenilikler ve değişiklikler meydana getirmektedir. Örneğin, tıp alanındaki bir gerçeklik, bilimsel gelişmeler sonucu kısa bir süre sonra geçerliliğini/doğruluğunu yitirebilmektedir. Ayrıca, bu alanda yeni bir teknolojinin kullanılmaya başlaması hizmetin veriliş biçimini de değiştirebilmektedir.

*Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. e-posta: omerdalkiran@hacettepe.edu.tr

Diğer bir deyişle; çalışanların bilgileri güncelliğini yitirmekte, “eskimekte” ve hizmetlerini yürütebilmek için yeterli gelmemektedir. Bu durum, resmi eğitimlerini tamamlayıp çalışma hayatına yeni giren ve çalışmakta olan bireylerin iş yaşamları boyunca da eğitilmelerini gerekli kılmaktadır. Hizmetlerini yerine getirebilmeleri için gereken bilgi ve beceriler bireylere hizmet içi eğitim ile kazandırılabilir.

Teknoloji, diğer alan ve disiplinleri etkilediği gibi kütüphaneleri de derinden etkilemiştir ve etkilemeye devam etmektedir. Kütüphanelerde yeni teknolojilerin kullanılmaya başlamasıyla geleneksel olarak sunulan bazı kütüphane hizmetlerinde değişiklikler meydana gelmiş ve bazı yeni hizmetler ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte zaman içinde kütüphanecilikte yeni bilimsel kuramlar, modeller ve kavramlar da ortaya konulmaktadır. Böylece bilimsel ve teknolojik gelişmeler paralelinde kütüphanecilik alanında sunulan hizmetler de çeşitlenmekte ve yöntemleri de değişmektedir. Bu nedenle, mesleki eğitimini tamamlayarak çalışma hayatına başlayan ve çalışmakta olan kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de kütüphanecilik alanındaki ilk sivil toplum kuruluşu olan Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD), kurulduğu 1949 yılından bu yana kütüphanecilerin sürekli eğitimi için seminerler, kurslar, konferanslar vb. etkinlikler düzenlemekte ve sosyal, mesleki ve bilimsel yayınlar çıkarmaktadır. Bu açıdan TKD Türkiye’de kütüphanecilerin hizmet içi eğitim ihtiyacının karşılanmasında büyük bir boşluğu doldurmaktadır. Bu çalışmada; TKD’nin Türkiye’de kütüphanecilerin hizmet içi eğitimindeki rolüne dikkat çekmek amaçlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle hizmet içi eğitimin tanımı, amacı, gerekliliği, yararları ve türleri hakkında bilgiler verilmiştir. Daha sonra hizmet içi eğitim, kütüphaneler ve kütüphaneciler açısından ele alınmıştır. Konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalar özetlenmiş ve bu bağlamda kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerine dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, TKD’nin eğitimsel faaliyetleri hakkında genel değerlendirmeler yapılmıştır.

Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Herhangi bir kurumda belirli bir göreve atanan birey, işe başladığı günden ayrılıncaya dek mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak ve etkin bir hizmet sağlamak için sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyar. Hangi biçimde olursa olsun iş yaşamına atılan tüm bireylerin, çalıştıkları bu süre içerisinde sürekli olarak eğitilmeleri hizmet içi eğitim olarak değerlendirilmektedir (Babadoğan, 1989, s. 261). Hizmet içi eğitim; “çalışan (görevde bulunan) kimselere işyeriyle ilgili beceri ve yeterliliklerini geliştirmeye yarayacak yeni bilgileri sürekli bir program çerçevesinde edinme fırsatı sağlayan eğitim” olarak tanımlanmaktadır (Titmus, Buttedahl, Ironside ve Lengrand, 1985, s. 39). Diğer bir tanıma göre hizmet içi eğitim; “özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim”dir (Demirtaş ve Güneş, 2002, s. 71). Barkurt (1990, s. 87) ise hizmet içi eğitimi; “çalışanın en verimli kullanımı için gerekli bilgi, beceri ve davranış biçimlerine sahip kılınması süreci” olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede hizmet içi eğitim en genel biçimde, *çalışanların hizmetlerinde verimliliklerini arttırmak için çalıştıkları süre boyunca eğitilmesi* olarak tanımlanabilir. Anlaşılacağı üzere hizmet içi eğitimin unsurları; çalışana işiyle ilgili becerilerin kazandırılması, bunun için gerekli bilgilerin verilmesi ve çalışan davranışlarının olumlu yönde etkilenmesi olarak ortaya çıkmaktadır (Akgül, 2008, s. 15).

Hizmet içi eğitim kavramı genelde yaşam boyu eğitim, sürekli eğitim ve sürekli mesleki gelişim kavramları ile karıştırılmaktadır (Karadeniz, 2008, s. 12). Bununla birlikte mesleki eğitim ve hizmet içi eğitim kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı da görülmektedir. Yaşam boyu eğitim, bireyin doğumundan ölümüne okul, iş vb. zaman ayırımı olmaksızın hayatı boyunca tüm eğitim ve öğrenim faaliyetlerini kapsamaktadır (Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 276). Sürekli eğitim kavramı bireyin çalışma alanıyla ilgili bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik resmi ve resmi olmayan bütün öğrenme etkinlikleri ve çabalarını ifade etmektedir (Kühn, 1994, s.48). Sürekli mesleki gelişim belirli bir konudaki teknik bilgileri kapsayan kişisel gelişimi

ve yönetim becerilerini geliştiren bir süreçtir (Karadeniz, 2008, s. 12). Yaşam boyu eğitimin bir alt süreci olan hizmet içi eğitim (Babadoğan, 1989, s. 261) ise belirli bir kurumda çalışan bireylerin görevlerine yönelik olması açısından anılan kavramlardan ayrılmaktadır.

Hizmet İçi Eğitimin Amacı

Hizmet içi eğitimin amaçları çeşitli açılardan ele alınabilir. Örneğin, konuya eğitilecek birey açısından bakıldığında amaç bireyin işini daha iyi yapabilecek bir düzeye getirmektir. Herhangi bir kurumda grup olarak çalışanlar açısından bakıldığında amaç, grubu oluşturan bireylerin görevlerini nasıl yerine getireceklerini ve ekip olarak nasıl çalışacaklarını öğretmektir. Eğitim programlarında genel olarak eğitim etkinliklerinin çoğunda ortak ve değişmez nitelikte olan ortak amaçlar bulunmaktadır. Bu çerçevede hizmet içi eğitimin amaçları genel olarak da incelenebilir (Tutum, 1979, s. 123). Hizmet içi eğitimin temel amacı çalışanlara meslekleriyle ilgili bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktır. Bununla birlikte hizmet içi eğitimin diğer amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- İşe başlayan çalışanların kuruma uyumunu sağlamak,
- Çalışanların kurumun amaç, ilke ve politikalarını kavramasını sağlamak,
- Çalışanlara işin gerektirdiği temel mesleki becerileri kazandırmak ve aynı zamanda onların eğitim eksikliklerini gidermek,
- Çalışanların farklı alanlara yatay ve dikey geçiş yapabilmeleri için tamamlayıcı eğitimler vermek,
- Hem iş yaşamında hem de bilim, teknoloji ve ekonomi alanındaki yenilik ve gelişmelere uyum sağlayarak iş yöntem ve tekniklerini geliştirmek,
- Kurumda üretilen her türlü mal, hizmet ve düşüncenin niceliğini, niteliğini ve verimliliğini arttırmak,
- Üretim ve pazarlama süreçlerinde hata ve kazaları azaltmak (Aytaç, 2000).

Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Çeşitli nedenlerden dolayı çalışanlar için hizmet içi eğitim gerekliği ortaya çıkmaktadır. Kişiler, gördüğü eğitimden farklı bir alanda hizmet verebilir. Bu durumda, kişilerin yeni çalışma koşullarına uyum sağlamaları gereklidir. Eğitimi gördüğü bir alanda hizmet veren kişilerin, hizmeti nitelikli olarak yürütebilmesi için yeterli mesleki bilgilerinin olmadığı durumlarda ise mesleki eksiklikler giderilmelidir. Kişiler, mesleğiyle ilgili yeterli bir eğitime sahip olabilir ancak, mesleki bilgiler mesleğe girilen ilk yıllarda yeterli gelebilirken ilerleyen zamanlarda eskimektedir. (Büyükanan, 2006, s. 22). Bu çerçevede hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şöyle sıralanabilir:

- Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu,
- Kariyer ve üst kadrolara yükselme düşüncesinin kökleşmesi,
- Hizmetteki yenilik ve değişimlere uyum zorunluluğu,
- Bazı bilgi ve becerileri ancak hizmeti yerine getirirken kazanılabilmesi,
- İnsanın kişiliğini, dolayısıyla kendisini geliştirme ve yükselme isteği,
- Her zaman ve her yerde gerçekleştirilebilen öğrenme etkinliğinin rastlantısal olmaktan kurtarılarak sistemli bir biçimde içinde gerçekleştirilmesi (Tutum 1979, ss. 121-122).

Kurumda uygulanacak herhangi bir hizmet içi eğitim programı hazırlanmadan önce çalışanların hizmet içi eğitim gereksinimlerinin ne olduğu belirlenmelidir. Eğitim ihtiyacı, bir hizmet veya işte çalışan birey tarafından hizmetin veya işin yerine getirilmesi için gereken bilgi, beceri ve davranışlar açısından eksiklik veya gerekliği ifade eder. Diğer bir deyişle hizmet içi eğitim ihtiyacı, bireyin karşılaştığı sorunları çözüp amacına ulaşmasında eksikliğini ve yokluğunu hissettiği davranışlardır. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması, kurumlarda eğitim biriminin görevi olmakla birlikte eğitim biriminin bulunmadığı kurumlarda bu görevi

personel birimi üstlenir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı, ihtiyaç analizi adı verilen çalışmalarla gerçekleştirilmektedir. Gözlem, görüşme, anket ve yazılı belgelerin incelenmesi gibi yöntemlerle gerçekleştirilen ihtiyaç analizi çalışmalarında eğitim birimi görevlileri ve diğer birimlerdeki yönetici ve çalışanlar işbirliği içinde olmalıdır. Para ve zaman açısından maliyetli bir iş olan ihtiyaç analizi için önceden yapılmış iş analizleri ve personel başarı değerlendirme sonuçlarından yararlanılır. Ayrıca, kurumda görülen çeşitli örgütsel sorunlar da hizmet içi eğitim ihtiyacını gösterebilir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001, s. 195; Taymaz, 1997, s. 23).

Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitimin kurum ve birey açısından birçok yararı vardır. Her iki boyuttaki yararlar karşılaştırıldığında; kurumsal yararların daha çok maddi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının genellikle sayısal olarak belirlenebilecek nitelikte olduğu görülmektedir. Buna karşın, kişisel yararların daha çok manevi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının değer yargılarıyla belirtilebilecek nitelikte olduğu söylenebilir. Hizmet içi eğitimden gerekli yararların sağlanabilmesi için, kurumsal amaçlara ve çalışanlara uygun bir eğitim belirlenerek sistemli ve planlı bir şekilde uygulanması gereklidir. İyi planlanmamış bir hizmet içi eğitim kurumun kaynaklarını gereksiz olarak harcamasıyla sonuçlanabilir (Taymaz, 1997, s. 14; Uygur, 2010, s. 53). Hizmet içi eğitimden beklenen yararlar şu şekilde özetlenebilir:

- Verimliliği arttırmak
- Performansı yükselterek çalışanların koşullanmasını arttırmak,
- Çalışanları üst kadrolara hazırlayarak eleman ihtiyacını kurum içinden sağlamak,
- İşten kaynaklanan şikâyetleri ve iş kazalarını azaltmak,
- Kuruma saygınlık ve dinamizm kazandırmak,
- Kurumu dış çevreden gelen etkilere karşı esnek hale getirmek,
- Bireyler ve birimler arası iletişime katkı sağlamak,
- Bakım ve onarım giderlerini azaltmak,
- İşe geç gelme ve devamsızlıkları en aza indirmek,
- Yöneticilerin denetim ve nezaretle ilgili iş yüklerini azaltmak (Taymaz, 1981, s. 25; Aktaran: Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001, s. 194).

Hizmet İçi Eğitimin Türleri

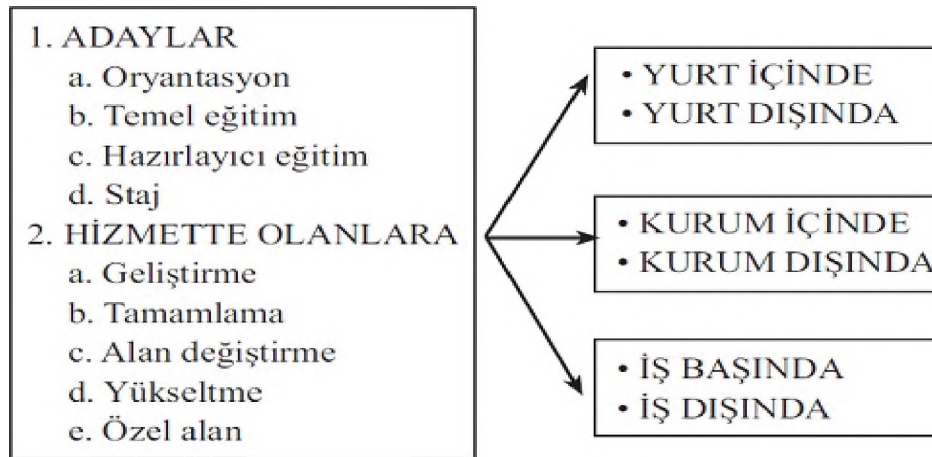
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin belirlenmesinde çok çeşitli ölçütler kullanılmaktadır. Bu nedenle literatürde hizmet içi eğitim türlerinin farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Hizmet içi eğitimin türsel ayırımı eğitimin yapıldığı yere, eğitime katılanların niteliklerine veya hizmetteki aşamalarına göre değişiklik gösterebilmektedir (Karadeniz, 2008, s. 23).

Hizmet içi eğitim türleri en genel biçimde iş başında ve iş dışında eğitim olmak üzere sınıflandırılabilir. İş başında eğitim, birçok kurum tarafından tercih edilen en temel hizmet içi eğitim yaklaşımı olan gerçek çalışma ortamındaki eğitimidir (Öztürk ve Sancak, 2007, s. 769). İş başında eğitim temelde, acemi çalışanların işinde deneyimli ve usta olanlarla yakın çalışması ve izleyerek, yaparak, dinleyerek ve değerlendirerek öğrenmesidir (Klatt, Murdick ve Schuster, 1985, s. 359). İş başında eğitim yöntemleri; *gözlemci nezaretinde eğitim, işe alıştırma (oryantasyon) eğitimi, iş değiştirme (rotasyon) yoluyla eğitim, yetki devri yoluyla eğitim, monitör (kılavuz) aracılığıyla eğitim, özel tasarımlar (proje çalışması) ve staj yoluyla eğitim* olarak sıralanabilir. Üniversite ve meslek lisesi gibi eğitim kurumlarına veya özel seminer ve kongrelere gidilerek gerçekleştirilen (Klatt ve diğerleri, 1985, s. 359), iş dışında eğitim ise, belirli görevlerin özelliklerine yönelik olmayıp daha çok tamamlayıcı bir niteliktedir. İş dışında eğitim yöntemleri; *grup tartışmaları, panel (toplu tartışma), sempozyum (toplu sunuş), açık oturum (forum), beyin fırtınası, anlatım yöntemi, seminer ve kurslar, örnek olay yöntemi, evrak sepeti yöntemi, rol oynama yöntemi, gezi-gözlem, simülasyon (taklit) yöntemi* olarak sıralanabilir (Öztürk ve Sancak, 2007, ss. 771-773).

Hizmet içi eğitim, eğitime tabi tutulanların görev ve niteliklerine göre düzenlenen eğitim programlarına göre de ele alınabilir. Bu yaklaşımda görev ve nitelikler açısından birbirine benzeyen çalışan gruplarının belirlenmesi söz konusudur. Bu tür eğitim genel olarak, dar kapsamlı hizmet sınıfları için düzenlenen uzmanlık eğitimi programları ve geniş hizmet sınıfları için düzenlenen eğitim programları olarak gruplanabilir. Eğitime katılanların aşamasına göre düzenlenen eğitim programları, hizmete yeni başlayanlara uygulanan eğitim ve hizmet yaşamının ileriki aşamalarında uygulanan eğitimleri kapsar. *Yön verme (oryantasyon) ve eşik* eğitimleri hizmete yeni başlayanlara uygulanabilecek eğitim programlarına örnek olarak gösterilebilir. Hizmetin ileri aşamalarında uygulanan eğitimlere örnek olarak da *bilgi tazeleme ya da yenileme ve yeniden eğitim* programları gösterilebilir (Tutum, 1979, ss. 125-126).

Diğer bir yaklaşıma göre kurum içi ve kurum dışı, iş başı ve iş dışında uygulanan bütün hizmet içi eğitim programları, genel amaçlarına ve uygulama evrelerine göre oryantasyon eğitimi, temel eğitim, geliştirme eğitimi, tamamlama eğitimi, yükseltme eğitimi ve özel alan eğitimi olarak gruplandırılmaktadır (Taymaz, 1997, ss. 8-9).

Hizmet içi eğitimin türsel ayırımı konusundaki bu değişik yaklaşımlara dikkat çeken Karadeniz (2008, s. 27) ise literatürden yaptığı çözümlemeler ışığında hizmet içi eğitimi temel olarak adaylar ve hizmette olanlara uygulanan eğitim olarak ikiye ayırmaktadır. Oryantasyon, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj adaylara uygulanan eğitim programlarını oluşturmaktadır. Hizmette olanlara uygulanan eğitimler ise geliştirme, tamamlama, alan değiştirme, yükseltme ve özel alan eğitimi olarak gruplandırılmıştır. Ayrıca hizmette olanlara uygulanan eğitim yurt içinde ve yurt dışında, kurum içinde ve kurum dışında, iş başında ve iş dışında eğitim olarak sınıflandırılmıştır. (bkz. Şekil 1)



(Şekil): Hizmet içi eğitim türleri (Karadeniz, 2008, s. 27).

Görüldüğü üzere, çok farklı hizmet içi eğitim programları ve yöntemleri vardır. Ancak, sosyal bilimlerin çoğunda olduğu gibi hizmet içi eğitimde de kavram bütünlüğü sağlanamamıştır. Ancak, anılan yaklaşımlar bir yana, hizmet içi eğitim programları genel olarak seminer ve kurs olarak adlandırılmaktadır. Belirgin bir ayırım bulunmamakla birlikte, zihinsel davranış değişikliği veya kazanımı hedeflenen kısa süreli etkinliklere seminer denilmektedir. Daha çok beceri ile ilgili davranışların kazandırılması beklenen uzun süreli etkinlikler ise kurs olarak adlandırılmaktadır (Taymaz, 1997, s. 9).

Kütüphaneler ve Hizmet İçi Eğitim

Geleneksel olarak kütüphanecilerin görevi bilgiyi depolamak, erişmek ve onun dağıtımını yapmaktır. Bu işler için gerekli olan beceriler temelde elle çalışan sistemlerin kullanılmasıyla gelişmiştir. Ancak, son yıllarda otomatikleşmiş kataloglama, sağlama ve ödünç verme sistemleri, bibliyografik yazılım paketleri, güvenlik sistemleri, CD-ROM'lar, genel yazılımlar

ve iletişim ağıları kütüphanelerde kullanılmaya başlamıştır (Farrow, 1997, s. 319). Böylece kütüphanecilerin çalışma alanlarında teknoloji gelişmeye başlamıştır.

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler, hem bilgi kaynaklarını hem de kütüphane hizmetlerinin sunuluş biçimini etkilemiş ve mesleğin her aşamasındaki çalışanlar için hizmet içi eğitim gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca değişen iş gereksinimleri, yeni yönetim kuramlarının uyarlanması ve kütüphanecilik alanında bilgiyle ilişkili en son araçların, teknolojilerin ve teknikleri kullanılması gibi gelişmeler hizmet içi eğitimi gerekli kılmıştır (Ramaiah ve Moorthy, 2002, s. 25). Bununla birlikte bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin kütüphanelerde hizmet içi eğitimini gerekli kılan temel etken olduğu söylenebilir.

Kütüphanelerde hizmet içi eğitimin amaçları bireysel, eğitimsel ve ekonomik açılardan ele alınabilir. Kütüphanecilerin uzmanlık alanlarına ilişkin eksikliklerin giderilerek kariyerlerinde yükselmelerini sağlayacak yeni becerilerin kazandırılması hizmet içi eğitimin bireysel amacıdır. Hizmet içi eğitimin eğitimsel amacı, kütüphanecilerin katıldığı hizmet içi eğitim programlarının mesleki gelişimle ilgili zayıf yönlerini ve yetersizliklerini belirlemektir. Kütüphanecilerin ücret ve çalışma koşullarını geliştirmek ise hizmet içi eğitimin ekonomik amacıdır. (Karadeniz, 2008, s. 50).

Kütüphanecilerin görevleriyle ilgili olarak eğitimi uygun hizmet içi eğitim programlarıyla gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca kütüphaneciler, görevlerini yerine getirebilmek ve başarıyla sürdürebilmek için gereken bilgi ve becerilerini konferans, seminer, kurs ve toplantı gibi çeşitli etkinliklere katılarak da geliştirebilmektedir (Çelik, 1998, s. 106). Bununla birlikte sergi, fuar, gezi, kokteyl, film gösterimi, tiyatro oyunları, konserler, spor karşılaşmaları gibi kültürel ve sosyal etkinlikler de hizmet içi eğitime olumlu katkıda bulunabilir. Çünkü kütüphaneciler bu etkinliklere katılarak meslektaşlarıyla aktif bir iletişim ve etkileşim kurarak bilgi alışverişinde bulunabilirler. Öte yandan kütüphanecilik alanında çıkan mesleki yayınların takip edilmesi de kütüphanecilerin mesleki bilgi ve becerilerini arttırabilir.

Türkiye’de de kütüphanecilerin önemli bir bölümünün hizmet içi eğitime gereksinim duyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kuram ve uygulama arasındaki gözle görülür farklar, standart dışı uygulamalar, yenilikçi kütüphane hizmetlerinin yeterince geliştirilemeyişi ve konuyla ilgili yapılan çalışmalar bu yargıyı destekler niteliktedir.

Türkiye’de Kütüphanecilerin Hizmet içi Eğitim Gereksinimlerine Yönelik Çalışmalar

Türkiye’de kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin başlarda sürekli eğitim bağlamında ele alındığı görülmektedir. Bu konudaki ilk çalışma 1995 yılında Ankara’daki üniversite ve araştırma kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilere uygulanan anket çalışmasıdır (Uçak, 1995, ss. 212-213). Çalışmada; aralarında yeni mezun kütüphanecilerin de bulunduğu ankete katılanların tamamının bilgilerini güncelleştirmek için eğitime ihtiyaç duyduklarının ortaya çıkması dikkate değerdir. Anketi yanıtlayanların % 84’ünün aldıkları lisans eğitimini çalışmalarını sürdürmek için yeterli görmediği ifade edilmektedir. Çalışmalarında bilgisayar ve benzeri teknolojik araç-gereç kullanan kütüphanecilerin % 22’sinin hiçbir eğitim almadığı belirtilmektedir. Ayrıca, en çok eğitime ihtiyaç duyulan konunun alandaki teknolojik yenilikler ve ilgili uygulamalar olduğu ve bunu yönetim, insan kaynaklarının değerlendirilmesi ve işbirliğinin takip ettiği ifade edilmektedir.

TKD İstanbul Şubesi bünyesinde 2000 yılında kurulan ancak 2001 yılında dağılan Sürekli Eğitim ve Geliştirme Grubu’nun yaptığı Eğitim İhtiyaç Araştırması Anketi’ne göre verilecek eğitim konularını öncelikli görme durumu sırasıyla, bilişim teknolojileri, İngilizce, insan kaynakları ve kişisel beceri geliştirme olarak sıpantmıştır. En fazla eğitim alınmak istenen özel konu ise elektronik kütüphaneler olmuştur (Holt ve Kızılaslan, 2004, s. 281).

Kütüphanecilikte Sürekli Eğitim: Ankara’da Bulunan Üniversite Kütüphaneleri Üzerine Bir İnceleme adlı yüksek lisans tezi (Mantar, 2003), ilgili bir diğer çalışmadır. Çalışma kapsamında üniversite kütüphanecilerine uygulanan anket sonuçlarına göre kütüphanecilerin

en çok güncel gereksinimlerine yönelik eğitim programlarını tercih ettiği ifade edilmektedir. Anket sonuçlarına göre ortaya çıkan kütüphanecilerin çoğunluğunun yeni bir sürekli eğitim programına katılma konusundaki isteksizliği ise çarpıcıdır. Ayrıca çalışmada, gereksinimlere göre planlanmış ve sistemli bir program dâhilinde hazırlanmış sürekli eğitim programlarıyla üniversite kütüphanecilerinin mesleki yenilik ve gelişmelere uyum sağlayabileceği belirtilmektedir.

Bayter'in TKD'nin Türk kütüphanecilik eğitimine katkısını irdelediği *Türkiye 'de sürekli kütüphanecilik eğitiminde Türk Kütüphaneciler Derneği'nin yeri* adlı bildirisi, bu çalışmanın konusuyla doğrudan ilgili sayılabilecek bir çalışmadır. Çalışmada TKD'nin kuruluşundan beri kütüphanecilik eğitimindeki rolüne dikkat çekilerek, bu konuda sergilediği destek ve işbirliği ele alınmıştır. *Türk Kütüphaneciliği* dergisiyle birlikte TKD'nin yayınladığı 41 adet eserin, kurslar ve seminerlerin kütüphanecilerin eğitimi ve gelişimi için önemi vurgulanmıştır. Yeni yetişmiş veya daha önce mezun olmuş kütüphanecilerin yanı sıra mesleki eğitim almamış çalışanların eğitiminin kurs, seminer ve mesleki yayınlarla gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir. Bu çerçevede TKD'nin kurulduğu günden beri seminerler, kurslar, paneller, konferanslar ve yayınlarla kütüphanecilerin hizmet içi eğitimine katkısına işaret edilmiştir (Bayter, 2004).

Holt ve Kızılaslan *Kütüphanecilikte sürekli eğitim uygulamaları* (2004) adlı çalışmaları Amerika, Avrupa ve Türkiye'deki kütüphanecilerin sürekli eğitim faaliyetleri hakkında bilgi vermektedir. Çalışmada ayrıca, kütüphanecilerin sürekli eğitim kapsamında kendilerini geliştirecek fırsatlar ve kurum düzeyinde olanaklar ortaya konulmuştur. Bu çerçevede iş yerinde sürekli eğitim uygulamaları; *kongre, konferans ve seminerlere katılım, uzaktan eğitim, kurumun dışında kurslara katılım, hizmet içi eğitimler, mesleki yayınların izlenmesi, kişisel okumalar, mesleki derneklere ve tartışma listelerine üyelikler, rehberlik (mentoring) ve çevrimiçi kaynakların incelenmesi* olarak sıralanmıştır. Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi çalışanlarının anılan sürekli eğitim yöntemleriyle kendilerini geliştirmekte olduğu belirtilerek bu eğitimlerin kişisel ve kurumsal olarak olumlu sonuçlarına dikkat çekilmiştir. Çalışmada ayrıca, sürekli eğitimin kütüphaneler için önemi vurgulanmıştır.

Kütüphanelerde mesleki gelişim programının önemi ve İstanbul'daki üniversite kütüphanelerinde yapılan uygulamalar (Konya, 2004) adlı çalışmada hizmet içi eğitim hakkında detaylı kuramsal bilgiler verilerek İstanbul'daki üniversite kütüphanelerinde yapılan eğitim çalışmalarına değinilmiştir. Bu çerçevede İstanbul'da bulunan 21 devlet ve vakıf üniversitesi merkez kütüphanesine anket uygulanmıştır. Çalışmada kütüphanelerde hizmet içi eğitim programlarının önemi ve uygulama zorunluluğuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca kütüphanelere yönelik sistemli ve planlı hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi önerilmiştir.

2006-2007 yıllarında Türk Kütüphaneciler Derneği, Goethe Enstitüsü ve Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü tarafından halk kütüphanecilerine yönelik Hedef Gruplara Yönelik Yaratıcı Kütüphane Hizmetleri Proje Geliştirme ve Halkla İlişkiler seminerleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu 9 bölge semineriyle Türkiye'de çalışan halk kütüphanecilerinin yaklaşık %25'ine (303 kişi) ulaşılarak eğitim verilmiştir. Ayrıca, halk kütüphanecilerinin ciddi hizmet içi eğitim gereksinimlerinin bulunduğu ve verilen eğitimlerin kütüphanecilere son derece yararlı olduğu ifade edilmektedir (Yılmaz, 2008, ss. 107-115).

2007 yılında yüksek lisans tezi düzeyinde gerçekleştirilen bir çalışma kapsamında (Özel, 2007) kataloglama biriminde çalışan üniversite kütüphanecilerine anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre; kurumları tarafından kütüphanecilere yönelik hizmet içi eğitim programları düzenlenmediği ve kütüphanelerin sürekli bir eğitim politikası bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kütüphanecilerin mesleki bilgi ve becerilerini daha çok bireysel çabalarla geliştirmeye çalıştıkları anlaşılmıştır.

Türkiye’de halk kütüphanecilerinin hizmet içi eğitim gereksinimleri adlı yüksek lisans tezi (Karadeniz, 2008) ile bu teze dayalı olarak gerçekleştirilen makale çalışması (Karadeniz ve Yılmaz, 2009) ise konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardır. Tez çalışması kapsamında hizmet içi eğitim gereksinimlerini ortaya koymak amacıyla halk kütüphanecilerine anket uygulanmıştır. Anket uygulanan halk kütüphanecilerin yaklaşık % 90’ı hizmet içi eğitime gereksinim duyduklarını belirtmiştir. Ayrıca, kütüphanecilerin en çok dijitalleştirme, otomasyon ve elektronik bilgi erişim gibi konularda hizmet içi eğitim almak istedikleri ortaya çıkmıştır.

Çelik’in (2011) kütüphanecilerin eğitiminde mentorluk¹ uygulamasını ele aldığı makalesinde mentorluk uygulaması, kütüphanecilerin eğitimi ve mentorluk uygulamasının kütüphanelerde hizmet verimliliğine katkıları değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, Doğu Üniversitesi Kütüphanesi’nde geliştirilen çeşitli mentorluk uygulamalarının işe yeni başlayan kütüphanecilerin eğitiminde ve kütüphanenin hizmet verimliliğindeki olumlu etkilerine değinilmektedir.

Hizmet İçi Eğitimde Türk Kütüphaneciler Derneği’nin Rolü

19 Kasım 1949 tarihinde TKD’nin kurulmasıyla Türk kütüphanecileri bir meslek örgütüne sahip olmuş ve kütüphaneciliğin meslek olarak algılanmasında önemli bir adım atılmıştır. Başlarda Ankara içinde faaliyet gösteren Dernek, 3 Haziran 1961 yılından itibaren yurt çapında il ve ilçelerde şube açma olanağı bulmuştur (Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD], 2010). O günden bu yana Derneğin birçok il ve ilçede şubeleri açılmış olmasına rağmen bunlardan birçoğu zamanla kapanmıştır.

Türkiye’de kütüphanecilikle ilgili sürekli eğitim görevini sivil toplum örgütü olarak TKD yerine getirmeye çalışmaktadır. Kurulduğu günden bu yana hizmet içi eğitim ve kurs çalışmalarına önem veren TKD, başlarda dönemin kütüphanelerinde çalışanları kütüphane kuralları ve kütüphane düzenlemesi konusunda eğitmeye çalışmıştır. TKD’nin eğitim faaliyetlerinde kurslar ve seminerler önemli bir yer tutmaktadır (Bayter, 2004). 1964 yılında TKD Ankara Şubesi’nin teklifi üzerine TKD yönetim kurulu Kasım ayının son haftasının yurt çapında “Kütüphane Haftası” olarak kutlanmasına karar vermiştir. “Kütüphane Haftası”, 1964 yılının Kasım ayından beri yurt çapında kutlanmaya başlamıştır (TKD Ankara Şubesi, 2012). Gerek TKD Genel Merkezi gerekse TKD şubeleri yurt çapında valilikler, Kültür ve Turizm Bakanlığı, kütüphaneler ve diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak Kütüphane Haftası kutlama programları hazırlamakta ve çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. TKD ağırlıklı olarak Kütüphane Haftası kutlamaları kapsamında olmak üzere düzenlediği kongre, konferans, panel, açık oturum, söyleşi, forum vb. eğitim etkinlikleri ile diğer sosyal ve kültürel etkinlikler ve çıkardığı yayınlar ile Türk kütüphanecilerinin hizmet içi eğitimine katkı yapmaktadır.

TKD, kuruluşu sırasında ortaya koyduğu “kütüphanecilik, bilgi bilim ve arşivcilik alanlarında bilimsel ve mesleki yayınlar” yapma amacını 1952 yılında *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*’ni (TKDB) yayınlamaya başlayarak gerçekleştirmiştir. 1987 yılında adı *Türk Kütüphaneciliği* olarak değiştirilen dergi 3 ayda bir yayınlanmaktadır. Dünya standartlarında yayınlanan en eski 30 dergi arasında yer almakta olan *Türk Kütüphaneciliği* 1994 yılından itibaren alanın önemli bibliyografik kaynaklarından olan *LISA (Library and Information Science Abstracts)*’da indekslenmeye başlanmıştır. Dergi, 2004 yılından itibaren TÜBİTAK-ULAKBİM tarafından oluşturulan ve ulusal bilimsel literatürü içeren *ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı*’nda da taranmaya başlanmıştır. 1999 yılında elektronik olarak da yayınlanmaya başlanan derginin içeriğine, kendi web sitesi (<http://www.tk.org.tr>) üzerinden ulaşılabilir. 2012 yılında *Türk Kütüphaneciliği* dergisinin 60. yayın yılı kutlanmıştır. (Türk Kütüphaneciliği’nin ..., 2012). TKD, araştırmacılar için Türkiye’de kütüphanecilik alanında temel kaynak niteliğinde olan *Türk Kütüphaneciliği* dergisinin yanı sıra mesleki ve

¹ Mentor” kavramı, güvenilir ve deneyimli rehber, kılavuz, danışman, akıl hocası ve yol gösterici gibi anlamlarda kullanılmaktadır. “Mentor” ve “mentorluk” kavramının Türkçe literatürde “hami” ve “hamilik” olarak ifade edilmesine rağmen bu kavramın “mentor” ve “mentorluk” terimlerini tam olarak karşılamadığı vurgulanmaktadır (Çelik, 2011, s. 300).

bilimsel kitaplar da yayınlayarak kütüphanecilerin hizmet içi eğitimine katkıda bulunmaktadır. Bu çerçevede TKD'nin kuruluşundan bu yana çıkardığı yayınlar ile 1952 yılından bu yana düzenlediği ve/veya katkıda bulunduğu kongre, konferans, seminer, panel, söyleşi vb. ile diğer sosyal ve kültürel etkinlikler hizmet içi eğitim faaliyeti niteliğindedir.

Değerlendirme ve Sonuç

Kütüphaneler bilimsel ve teknolojik gelişmelerden en çok etkilenen kurumlardandır. Bu gelişmeler sonucu kütüphanelerde hizmetler ve yöntemlerde değişiklikler olmakta ve yeni uygulamalar ortaya konulmaktadır. Bu durum kütüphanecilerin bilgilerinin eskimesine ve bilgi ve becerilerinin görevlerini yerine getirmek için yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Kütüphanecilerin hizmet içi eğitim ihtiyacı, gerçekleştirilen düzenli hizmet içi eğitim programlarıyla olduğu gibi değişik yöntemlerle de karşılanabilir. Kütüphaneciler, mesleki ve bilimsel yayınları takip ederek bilgi ve becerilerini arttırabilmektedir. Bununla birlikte kütüphanecilerin hizmet içi eğitimi, onların konferans, seminer, kurs, panel gibi eğitim faaliyetlerine katılmasıyla da gerçekleştirilebilir. Ayrıca gezi, konser, kokteyl, spor karşılaşmaları gibi diğer bütün sosyal ve kültürel etkinlikler de kütüphanecilerin meslektaşlarıyla iletişimi, etkileşimi ve bilgi paylaşımını sağlayan ortamlardır. Bu açıdan sosyal ve kültürel etkinlikler kütüphanecilerin hizmet içi eğitimine katkıda bulunmaktadır.

1949 yılında kurulan TKD o günden bu yana kütüphanecilerin hizmet içi eğitim ihtiyacının karşılanmasına büyük önem vermiştir. TKD ve Şubeleri bu amaçla konferanslar, seminerler, kurslar gibi eğitim faaliyetlerinin yanı sıra gezi, sergi, konser, kokteyl, spor karşılaşmaları gibi birçok sosyal ve kültürel etkinlik gerçekleştirmiştir. TKD bu etkinlikleri ağırlıklı olarak 1964 yılından itibaren her yıl yurt çapında kutladığı Kütüphane Haftası kutlama programı kapsamında gerçekleştirmektedir. Ayrıca TKD, çıkardığı mesleki ve bilimsel nitelikteki birçok yayınlara kütüphanecilerin hizmet içi eğitimine katkıda bulunmuştur ve bulunmaya devam etmektedir. TKD'nin mesleki ve bilimsel olduğu kadar diğer sosyal konularda da birçok kitap, süreli yayın, bildirge ve başka tür yayınlar çıkardığı görülmektedir. Kuşkusuz bütün bu yayınlar içinde özellikle *Türk Kütüphaneciliği* dergisi Türkiye'de kütüphanecilik alanında temel kaynaklardan biri olarak büyük bir boşluğu doldurmaktadır. Araştırmacıların çalışmalarında *Türk Kütüphaneciliği* dergisinde yer alan çalışmalara sıklıkla atıfta bulunması bu durumu kanıtlar niteliktedir.

TKD, kütüphanecilerin eğitime katkıda bulunmak amacıyla kurulduğu günden bu yana birçok etkinlik gerçekleştirmiş ve/veya katkıda bulunmuştur. TKD ve şubelerinin gerçekleştirdiği bu etkinlikler *kongre (kurultay)*, *sempozyum (bilgi şöleni)*, *konferans*, *seminer*, *açık oturum (panel)*, *çalıştay*, *forum*, *toplantı*, *eğitim*, *kurs*, *söyleşi*, *konuşma*, *sunum* ve *sosyal ve kültürel etkinlikler* olmak üzere sıralanabilir.

Türkiye'de kütüphanecilerin önemli bir kısmının hizmet içi eğitim ihtiyacı olduğu pek az kütüphanecinin düzenli olarak hizmet içi eğitim görebildiği söylenebilir. Bu bağlamda bir sivil toplum kuruluşu olarak TKD, kütüphanecilerin hizmet içi eğitim boşluğunu gerçekleştirdiği eğitim faaliyetleriyle doldurmaya çalışmaktadır. TKD tarafından gerçekleştirilen bu çalışmalar hizmet içi eğitimde TKD'nin etkin rolünü ortaya koymaktadır. *TKD'nin Türkiye'de kütüphanecilerin hizmet içi eğitimi için birçok eğitim faaliyeti gerçekleştirerek önemli bir rol üstlendiği* söylenebilir. Bununla birlikte kütüphanecilerin hizmet içi eğitime yönelik öneriler getirilebilir. Bunlar:

- Kütüphaneciler, hizmet içi eğitim gereksinimlerinin farkında olarak bu taleplerini yöneticilerine iletmelidir.
- Kütüphane yöneticileri, belirli aralıklarla kütüphanecilerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlemek için çalışmalar yapmalıdır.
- Kütüphane yöneticileri, kütüphaneciler için hizmet içi eğitimin önemini farkında olmalı ve kütüphanecileri eğitim faaliyetlerine katılımı desteklemeli ve yönlendirmelidir.

- Kütüphaneciler, TKD'nin düzenlediği bütün faaliyetlere katılmaya çalışmalıdır.
- Kütüphaneciler, TKD'nin düzenlediği faaliyetlere katıldıktan sonra yöneticilerine bu faaliyetlerle ilgili tam ve ayrıntılı bir rapor sunmalıdır. Bu şekilde yöneticilerin faaliyetler ve önemi hakkında bilgi sahibi olması sağlanmalıdır.
- Kütüphaneciler, TKD'nin düzenlediği faaliyetlere katılarak elde ettikleri bilgi, beceri ve deneyimleri kütüphane hizmetlerine yansıtarak bu faaliyetlerin olumlu çıktılarını gözler önüne sermelidirler.
- Kütüphaneciler, TKD'nin etkinliklerinden ve çıkardığı yayınlardan haberdar olmak amacıyla TKD ve şubelerinin web sitesini sıklıkla ziyaret etmeli, kütüphanecilik tartışma listesi KUPUT-L'ye üye olarak haberleri takip etmeli ve sosyal ağlardan TKD ve şubelerini takip etmelidir.
- Kütüphaneciler, mesleki ve bilimsel yayınları sürekli olarak takip etmelidir. Kütüphanelerinde yer almayan TKD yayınları tespit edilerek kütüphaneye satın alınması/abone olunması sağlanmalıdır. Özellikle *Türk Kütüphaneciliği* dergisinin güncel bir şekilde takip edilmesi kütüphanecilerin bilgilerinin yenilemesinde olumlu katkı yapacaktır.
- Kütüphane yöneticileri, kütüphanecilerin mesleki ve bilimsel yayınları takip etmesini kolaylaştırıcı, özendirici ve destekleyici bir yaklaşım sergilemelidir.
- Kütüphaneciler, akademisyenler, öğrenciler ve ilgili diğer bütün kişiler TKD'ye üye olmalıdır. Ayrıca *Türk Kütüphaneciliği* dergisine abone olunmalıdır. (TKD üyesi olanlar *Türk Kütüphaneciliği* dergisine abone olmuş sayılmamaktadır). Üyelerinin maddi ve manevi desteğini alan TKD bu sayede eğitim faaliyetlerini ve kalitesini daha da arttırabilecektir.
- Kütüphanecilik alanında çalışan herkesin TKD'nin yönetim, organizasyon ve faaliyetlerinde görev ve sorumluluk alması gereklidir. Güçlü bir sivil toplum kuruluşu olmak üyelerden ve toplumdan alınan destekle mümkün olabilir.
- Kuruluşundan bugüne kadar Türk kütüphaneciliğinin ve kütüphanecilerin gelişimi için birçok faaliyet gerçekleştiren TKD bu faaliyetlerini arttırarak devam ettirmelidir.
- TKD, düzenleyeceği etkinlikleri kütüphanecilik camiasına daha etkin bir şekilde duyurmalıdır. Bu konuda başta bilgi ve belge yönetimi bölümleri olmak üzere ve diğer kuruluşlarla işbirliği yapılmalıdır.
- TKD'nin kuruluşundan bugüne çıkardığı yayınların bazılarının satışı bulunmamaktadır. TKD baskısı tükenen yayınların yeni baskısını yapmaya çalışmalıdır.
- Dernek, TKD yayınlarının bütün kütüphanelere toplu ve otomatik olarak sağlanması konusunda kütüphane yöneticileriyle tam bir iletişim ve işbirliği içinde olmalıdır.
- Türkiye'de konuyla ilgili yapılan bilimsel çalışmaların sayısı azdır. Akademisyenler ve araştırmacılar konunun önemini vurgulayacak daha fazla çalışma yapmalıdır. "Türkiye'de kütüphanecilerin hizmet içi eğitiminde derneklerin rolü" konusunun bir doktora çalışması düzeyinde ele alınması hem literatürde bu alandaki boşluğu dolduracak hem de konunun önemini vurgulayarak farkındalığı arttırabilecektir.

Dernekler, üyelerinin ve toplumun maddi ve manevi destek ve yardımlarıyla faaliyetlerini sürdüren sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu desteğin niceliği ve niteliği derneklerin başarısını etkileyen temel etkenlerdendir. TKD'nin kütüphanecilerin hizmet içi eğitimine katkıda bulunmak için gerçekleştirdiği özverili çalışmaların artarak devam etmesi maddi olarak güçlü olmasıyla doğrudan ilgilidir. Ancak günümüzde Türkiye'de birçok kütüphanecinin ve alanla ilgili bazı akademisyenlerin TKD üyesi olmadığı gerçeği düşündürücüdür. Ayrıca zaman zaman TKD şubelerinin olağan genel kurullarının yeterli çoğunluk sağlanamaması nedeniyle gerçekleştirilemediği ve/veya oldukça az bir katılımıla sönük bir şekilde gerçekleştirildiği görülmektedir. Üyelerinin bile TKD'ye yeterince sahip çıkmadığı bir ortamda üye olmayanlardan büyük beklentilerde bulunmak gerçekçi olmayabilir. Kuşkusuz bu ve benzeri sorunların nedenleri araştırılarak çözüm önerileri üretilmelidir.

Kaynakça

- Akgül, Ö. (2008). *Hizmet içi eğitimin işgücü verimliliğine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul. 7 Haziran 2012 tarihinde <http://www.belgeler.com/indir?id=lggn&key=520eec85bf110b1a9060cb18a3d7a6a4> adresinden erişildi.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim*, 147. 06 Haziran 2012 tarihinde http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/147/aytac.htm adresinden erişildi.
- Babadoğan, C. (1989). Kamu kesimindeki hizmetiçi eğitim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 261-280. 4 Haziran 2012 tarihinde <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/511/6302.pdf> adresinden erişildi.
- Barkurt, M. Y. (1990). Kamu kesiminde hizmet içi eğitim. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, 37, 87-90. 05 Haziran 2012 tarihinde http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/06555cf42a67197_ek.pdf?dergi=JEOLoj%DD%20M%DCHE%DDSL%DD%D0%DD%20DERG%DD%DD adresinden erişildi.
- Bayter, M. (2004). Türkiye’de sürekli kütüphanecilik eğitiminde Türk Kütüphaneciler Derneği’nin yeri. S. Aslantekin ve F. Özdemirci (Haz.), “*Kütüphaneciliğin Destanı Uluslararası Sempozyumu: 21-24 Ekim 2004 Ankara (Bildiriler)*” içinde (ss. 268-274). Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü
- Büyükalın F. S. (2006). Eğitimle ilgili temel kavramlar. M. Çağatay Özdemir (Ed.). *Eğitim bilimine giriş* içinde (ss. 1-25). Ankara: Ekinoks.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: 2001.
- Çelik, A. (1998). Uzaktan eğitim ve kütüphanecilik. *Türk Kütüphaneciliği*, 12 (2), 104-109. 25 Haziran 2012 tarihinde <http://tk.kutuphaneci.org.tr/index.php/tk/article/viewFile/1551/3102> adresinden erişildi.
- Çelik, S. (2011). Kütüphaneci eğitiminde mentorluk uygulaması: Doğu Üniversitesi Kütüphanesi örneği. *Bilgi Dünyası*, 12 (2), 295-318. 18 Haziran 2012 tarihinde <http://www.unak.org.tr/BilgiDunyasi/gorusler/2011/cilt12/sayi2/295-318.pdf> adresinden erişildi.
- Demirtaş, H. ve Güneş H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Farrow, J. (1997). Management of change: Technological developments and human resources issues in information sector. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (5), 319-324. 25 Haziran 2012 tarihinde Emerald veri tabanından erişildi.
- Holt, İ. ve Kızılaslan, D. (2004). Kütüphanecilikte sürekli eğitim uygulamaları. S. Aslantekin ve F. Özdemirci (Haz.), “*Kütüphaneciliğin Destanı Uluslararası Sempozyumu: 21-24 Ekim 2004 Ankara (Bildiriler)*” içinde (ss. 275-294). Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
- Karadeniz, Ş. (2008). *Türkiye’de halk kütüphanecilerinin hizmet içi eğitim gereksinimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. 11 Haziran 2012 tarihinde <http://www.bby.hacettepe.edu.tr/yayinlar/dosyalar/97.pdf> adresinden erişildi.
- Karadeniz, Ş. ve Yılmaz, B. (2009). Türkiye’de halk kütüphanecilerinin hizmet içi eğitim gereksinimleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (1), 52-82. 11 Haziran 2012 tarihinde <http://tk.kutuphaneci.org.tr/index.php/tk/article/view/2165/4215> adresinden erişildi.
- Klatt, L. A., Murdick, R. G. ve Schuster, F. E. (1985). *Human resource management*. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Konya, Ü. (2004). Kütüphanelerde mesleki gelişim programının önemi ve İstanbul’daki üniversite kütüphanelerinde uygulamalar. Aslantekin ve F. Özdemirci (Haz.), “*Kütüphaneciliğin Destanı Uluslararası Sempozyumu: 21-24 Ekim 2004 Ankara (Bildiriler)*” içinde (ss. 295-313). Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü
- Kühn, R. (1994). Some notes on continuing library education (CLE) for library and information workers. *Innovation*, 9, 48-53. 15 Haziran 2012 tarihinde <http://www.innovation.ukzn.ac.za/Innovation/InnovationPdfs/No9pp48-53Kuhn.pdf> adresinden erişildi.
- Mantar, E. (2003). *Kütüphanecilikte sürekli eğitim: Ankara’da bulunan üniversite kütüphaneleri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi.

- Özel, N. (2007). *Üniversite kütüphanelerinin kataloglama birimlerinde çalışan kütüphanecilerin eğitim gereksinimleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2 (7), 12 Haziran 2012 tarihinde http://joy.yasar.edu.tr/makale/no7_vol2/10_ozturk.pdf adresinden erişildi.
- Ramaiah, C. K. ve Moorthy, A. L. (2002). The impact of continuing education programmes on library and information science professionals. *Library Review*, 51 (1), 24-32. 20 Haziran 2012 tarihinde Emerald veri tabanından erişildi.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet içi eğitim: Kavramlar, ilkeler ve yöntemler*. Ankara: TAKAV Matbaası.
- Taymaz, H. (1981). *Hizmet içi eğitim: Kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Titmus, C., Buttedahl, P. D., Ironside, D. ve Lengrand, P. (Haz.). (1985). *Yetişkin eğitimi terimleri*. (A. F. Oğuzkan, Çev.). Ankara: Unesco Türkiye Milli Komisyonu.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Türk Dil Kurumu [TKD]. 2012. 27 Temmuz 2012 tarihinde <http://tdkterim.gov.tr/bts/> adresinden erişildi.
- Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD] Ankara Şubesi. (2012). 27 Şubat 2012 tarihinde http://www.tkdankara.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=7 adresinden erişildi.
- Türk Kütüphaneciliği'nin 60 yılı. (2012). *Türk Kütüphaneciliği*, 26 (4), 641-653.
- Uçak, N. Ö. (1995). Kütüphanecilikte sürekli eğitim. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 207-216. 15 Haziran 2012 tarihinde <http://www.edebiyatdergisi.hacettepe.edu.tr/19951212NazanUcak.pdf> adresinden erişildi.
- Uygur, M. M. (2010, Mart). İşçi sağlığı, güvenliği ve hizmet içi eğitiminin kurum ve çalışanlar yönünden faydaları. *Bilanço*, 124, 52-55. 08 Haziran 2012 tarihinde <http://www.dijimecmua.com/index.php?c=sw&v=38&s=990> adresinden erişildi.
- Yılmaz, B. (2008). Türkiye'de halk kütüphaneleri bölge seminerleri: iyi uygulama örneği olarak bir deneyimin değerlendirilmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 22 (1), 107-128. 17 Haziran 2012 tarihinde <http://tk.kutuphaneci.org.tr/index.php/tk/article/view/2084/4128> adresinden erişildi.